

**Catégorie C****Révision de l'évaluation – AAP2 (1<sup>ère</sup> partie)  
CAPN n°7 des 22, 25 et 26 novembre 2013**Recours de notation au titre de l'année 2012

36 dossiers étaient à l'ordre du jour de cette CAPN.

La totalité des dossiers à l'ordre du jour a pu être examinée, toutefois restent des dossiers de recours en instance que l'administration abordera lors d'une CAPN révision évaluation ultérieure.

Après intervention des représentants du personnel, l'administration a proposé :

Nombre de Dossiers	Réduction d'ancienneté de 2 mois	Réduction d'ancienneté de 1 mois	Mention d'encouragement	Maintien de la note
36	6	6	3	21

Il faut y ajouter 5 rectifications des commentaires et 6 modifications de tableau synoptique.

N.B. : Les 6 réductions d'ancienneté de 2 mois accordées en nationale correspondent aux réductions de 1 mois transformées en 2 mois.

Les élus **F.O.-DGFiP** ont voté POUR les relèvements lorsqu'il était donné une réponse favorable à la demande de l'agent, sinon ils ont émis un avis négatif.

La délégation **F.O.-DGFiP**

Véronique LIAUTAUD - Claudine GAUTRONNEAU - Tony PLUMAIN

Martine MINIQU (expert) - Rémy ALEMAN (expert)

**Déclaration Liminaire**

Madame la Présidente,

**F.O.-DGFiP** rappelle son opposition au mode de notation instauré par le décret du 29 avril 2002 et au décret du 17 septembre 2007 qui supprime la note chiffrée, seule garantie pour les agents de se situer dans leur corps et leur grade.

**F.O.-DGFiP** dénonce les dangers d'une contractualisation individuelle et/ou collective liée aux aspects flous et arbitraires de la définition d'objectifs et d'appréciation des résultats.

**F.O.-DGFIP** revendique un nouveau système de notation basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec le maintien d'une note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement.

Cette appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs.

La reconnaissance de l'engagement des agents dans leurs missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement de réduction/majoration.

L'année 2012 (Evaluation 2013) est le premier exercice à s'effectuer dans le cadre du décret n°2010-888. L'entretien professionnel qui résulte des dispositions de ce décret est mis en place pour les agents des Finances Publiques.

Comment l'évaluateur peut-il apprécier le mérite respectif de chacun de ses agents, alors même que la globalisation des tâches se fait toujours plus importante ?

Car en effet qu'est-ce qu'un agent méritant dans le contexte actuel de réforme, de suppressions d'emplois, et de remise en cause de nos missions ?

Le pilotage par la performance et l'évaluation au travers des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés a créé une compétition malsaine entre les collègues et abouti à une ambiance délétère dans les services.

Dans la mesure où les suppressions d'emplois successives ont fini par retirer toutes les marges de manœuvre en termes d'organisation du travail, évaluer les agents et surtout les valoriser par rapport à la réalisation d'objectifs et l'obtention de résultats ne peut que relever de l'arbitraire.

Comment, en effet, expliquer à un agent qui n'a pas démerité par rapport à l'année précédente qu'il n'est pas possible de le valoriser à nouveau car il faut en valoriser d'autres ?

Pour **F.O.-DGFIP**, il n'y a de résultats que collectifs et d'atteinte des objectifs possibles qu'à travers l'implication de toute une équipe. Si la DGFIP a globalement atteint ses objectifs, c'est bien grâce à la conscience professionnelle de l'ensemble des agents.

Ce système d'évaluation et de « quota » est pour les agents une aberration car cette notation ne prend pas en compte leur manière de servir et « sacrifie » un certain nombre d'agents pour cause de quota.

Ces agents ont pourtant effectué leur travail et ont exercé leurs missions et leurs fonctions dans des conditions de plus en plus difficiles, ceci dans une administration en perpétuelle réforme, en perte croissante d'emplois et donc en augmentation constante de charges pour tous les agents.

De nombreux collègues expérimentés, consciencieux et sérieux dans leur travail, ressentent un découragement légitime, se demandant que faire de plus pour que leur travail soit enfin reconnu.

Nous vous rappelons qu'avec à nouveau plus de 1 988 suppressions d'emplois prévus pour 2014, la situation à la DGFIP ne va pas s'améliorer.

Les services sont exsangues et saturés de tâches avec de moins en moins d'agents disponibles.

L'incompréhension des agents est totale et l'amertume est grande de n'être pas considérés à hauteur de leur investissement et de se trouver écartés d'une réduction sur le seul argument du quota disponible.

De plus que dire de la mise en place de ce nouveau système ?? La description et la liste de tous les problèmes générées seraient trop longues.

Toutes les étapes sont pour l'agent et les évaluateurs un véritable parcours d'obstacle, et par certains aspects une hérésie.

Chaque étape de la procédure a généré que questions et incompréhension.

Le désarroi des agents et des chefs de service face à des questions sans réponse, le manque d'information généralisé sont que quelques exemples, de la désorganisation totale de la campagne d'entretiens professionnels 2013.

Cette complexité de la nouvelle procédure de recours hiérarchique, qui est devenu une véritable « usine à gaz » ont découragé voire dissuadé de très nombreux collègues à faire valoir leurs droits.

Dans ce parcours du combattant, l'agent peut solliciter un entretien auprès de l'autorité Hiérarchique accompagné par un tiers.

Que dire de la procédure de recours avec la mise en place d'un niveau supplémentaire, le recours hiérarchique préalable obligatoire avant tout recours devant la CAPL ou la CAPN ?? Sinon qu'elle n'amène rien de probant pour l'agent sinon à le décourager un peu plus. Mais n'est ce pas la volonté de l'administration ??

Autre exemple, sur l'évaluation elle-même, Le niveau « excellent » doit selon les directives données être appliqué de manière exceptionnelle.

**F.O.-DGFIP** ne peut admettre qu'au travers de ce nouveau profil croix, des agents précédemment qualifiés excellents se voient ainsi rétrograder très bon dans ce nouveau système alors que leur manière de servir n'a pas changé.

On mesure à l'évidence de ce résumé non exhaustive, ce que nouvel entretien professionnel porte en germe comme pièges pour les agents, tant sur le fond qu'en la forme.

**F.O.-DGFIP** condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations.


Enfin, Madame la présidente, sachez que la Direction Générale des Finances Publiques a la chance que les collègues possèdent une conscience professionnelle de haut niveau et aient à cœur de produire, malgré le contexte et l'environnement difficile, un travail de qualité permettant la continuité du service public.

C'est dans ce cadre que s'exerce la notation des agents à qui on demande toujours plus et sur qui s'exercent des pressions hiérarchiques de plus en plus fortes.

Nous vous demandons d'en tenir compte dans le traitement des appels de notation.

**RETROUVEZ  SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX**

 <https://www.facebook.com/fodgfip>  [@fodgfip](https://twitter.com/fodgfip)

<b>BULLETIN D'ADHESION</b>  	NOM : .....	PRÉNOM : .....
	N° DGI ou N° AGORA : .....	ADRESSE MÈL : .....
	GRADE : .....	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : .....
	AFFECTATION : .....	
	déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)	
Fait à .....		
le .....		
(signature)		
<b>→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu</b>		

